

*[Text]*

Under the Financial Administration Act, the Treasury Board has the responsibility to "provide for the classification of positions and employees in the public service". The current classification system was introduced in the 1960s as a direct result of the government's decision to introduce collective bargaining into the public services.

**STRUCTURE**

The keystone of the job classification system is the occupational grouping of all positions in which like functions, requiring similar skills, are performed. The occupational groups provide the framework for union representation and the collective bargaining of wages and other terms and conditions of employment. The 290,000 odd positions in the public service represent virtually every type of work performed in the private sector as well as some for which there is no outside counterpart. Reflecting this variety of work, the public service is divided into over seventy occupational groups such as: nursing, engineering, air traffic control and data processing.

All occupational groups contain levels which represent distinct strata of responsibility and job complexity found in the jobs included in a group. The successive levels within an occupational group provide the "career ladder" normally available to members of that group.

Each occupational group has its own distinct classification standard. Since different occupations have different work attributes, each standard is designated to assess those particular to the work performed within the group and to measure the relative level or worth of jobs within each group.

As well, each occupational group has its own set of pay scales, related to the outside market, and a selection standard which sets the criteria against which candidates are selected for jobs.

The authority to classify positions within this classification structure has been extensively delegated to departments since its inception in the late 1960s.

**APPLICATION**

The Treasury Board, through its Secretariat, defines the policies and procedures governing the application of the classification system and develops the job classification standards. The Secretariat also monitors the exercise by departments of their authority to classify positions and recommends to the Treasury Board measures to improve the efficiency of the system.

Public service managers in departments determine the organizational structure best suited to meet operational requirements and define the duties to be performed by each employee. These duties are detailed in a job description. The job is evaluated against the appropriate classification standard and a level is assigned.

*[Translation]*

En vertu de la Loi sur l'administration financière, il incombe au Conseil du Trésor de «prévoir la classification des postes et des employés au sein de la Fonction publique». Le système actuel de classification, instauré dans les années 60, résulte directement de la décision du gouvernement d'instaurer la négociation collective dans la Fonction publique.

**STRUCTURE**

Le regroupement professionnel de tous les postes dans lesquels sont exercées des fonctions analogues exigeant des compétences semblables est la pierre angulaire du système de classification des emplois. Les groupes professionnels servent de cadre pour la représentation syndicale et la négociation collective de la rémunération et des autres conditions d'emploi. Les 290,000 postes de la Fonction publique représentent pour ainsi dire tous les types de travail exécuté dans le secteur privé, ainsi que certains types d'emplois pour lesquels on n'y trouve pas d'équivalent. L'existence dans la Fonction publique de plus de 70 groupes professionnels, tels que les sciences infirmières, le génie, la réglementation de la circulation aérienne et le traitement des données, reflète cette diversité.

Tous les groupes professionnels comportent des niveaux qui représentent des paliers de responsabilité distincts et différents degrés de complexité des tâches propres aux emplois inclus dans un groupe. Les niveaux d'un groupe professionnel représentent la «progression de carrière» qui s'offre normalement à ses membres.

Chaque groupe professionnel possède sa propre norme de classification distincte. Comme les diverses occupations comportent des particularités différentes sur le plan du travail, la norme a pour objet d'évaluer celles qui sont propres au travail du groupe et de mesurer le niveau relatif ou la valeur relative des emplois à l'intérieur du groupe.

De plus, chaque groupe professionnel possède son propre barème de rémunération, fondé sur celui du secteur privé, ainsi qu'une norme de sélection qui établit les critères de sélection des candidats.

Le pouvoir de procéder à la classification des postes dans le cadre de cette structure de classification a été délégué dans une large mesure aux ministères depuis l'entrée en vigueur de la structure à la fin des années 60.

**MISE EN OEUVRE**

Le Conseil du Trésor, par l'entremise de son Secrétariat élabore les politiques et procédures qui régissent la mise en oeuvre du système de classification, ainsi que les normes de classification des emplois. Le Secrétariat surveille également l'exercice par les ministères de leur pouvoir délégué de procéder à la classification et recommande au Conseil du Trésor les changements requis pour améliorer l'efficacité du système.

Il appartient aux gestionnaires de la Fonction publique en poste dans les ministères de déterminer quelle structure organisationnelle répond le mieux aux exigences opérationnelles et de définir les fonctions de chaque employé. Ces fonctions sont exposées en détail dans une description d'emploi. L'emploi est évalué en regard de la norme de classification appropriée, puis un niveau lui est attribué.